

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра Управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри

“ ___ ” _____ 20 ___ р.

ВИПУСКНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності «Управління персоналом та економіка праці»

за темою:

**«Соціально-психологічні аспекти управління персоналом як чинник
підвищення ефективності організації»**

Виконавець

студентка 4 курсу 6 групи ЦЗФН

- **Посна О.М.**

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник

д.е.н., професор

_____ (науковий ступінь, вчене звання)

Никифоренко В.Г.

_____ (прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Одеса 2018

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Наукові основи соціально-психологічних аспектів управління.....	5
1.1. Колектив як соціальний предмет управління.....	5
1.2. Соціально-психологічні аспекти в управлінні в контексті використання сучасних методів впливу на трудову поведінку.....	11
1.3. Створення сприятливого клімату в колективі через ефективне лідерство.....	23
РОЗДІЛ 2. Аналіз ефективності впливу соціально-психологічних аспектів управління персоналом ТОВ «Таврія-В».....	31
2.1. Характеристика основних показників діяльності організації.....	31
2.2. Дослідження впливу соціально-психологічних методів управління на трудову поведінку персоналу.....	40
2.3. Оцінка мотивації персоналу як одного з основних соціально-психологічних аспектів управління організацією.....	47
РОЗДІЛ 3. Рекомендації щодо покращення впливу соціально-психологічних аспектів управління.....	58
3.1. Підвищення ефективності діяльності колективу через успішну профілактику конфліктів.....	58
3.2. Рекомендації щодо впровадження системи мотивації як основного соціально-психологічного аспекту управління.....	65
3.3. Економічна ефективність заходів, що пропонуються.....	78
ВИСНОВКИ.....	82
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	84
ДОДАТКИ.....	87

ВСТУП

В сучасній економічній ситуації, що постійно змінюється, єдиною стабільною конкурентною перевагою організації є персонал. Це викликає необхідність нового бачення управлінських відносин, основою яких повинна стати організаційна психологія управління, орієнтована на розкриття людських ресурсів. Дослідження соціально-психологічних основ управління, формування знань та навичок в сфері управління персоналом, як свідчить практика, сильно впливає на підвищення ефективності управління організацією.

Давно відомо, що колектив - щось більше, ніж просте логічне впорядкування працівників, що виконують взаємозв'язані задачі. Теоретики і практики управління зрозуміли, що організація є також і соціальною системою, де взаємодіють окремі особи, і формальні і неформальні групи. І від психологічного клімату, від настрою кожного працівника залежить, в першу чергу, продуктивність праці.

При правильній розстановці людських ресурсів в організації, при ефективному розв'язанні конфліктних ситуацій, сприятливому кліматі в колективі (що досягається ефективним лідерством, діючою системою мотивації) виникає якийсь прорив, синергетичний ефект. Організація стає чимось більшим, ніж сума компонентів.

Ця нова система стає значно стійкішою до дій ззовні, але легко руйнується, якщо не підтримувати цю єдність елементів. "Організм" організації необхідно забезпечити механізмом, який би забезпечував постійну регенерацію цілей, задач і функцій, визначав би все нові і нові очікування працівників.

Одним з важливих елементів соціально-психологічної сфери управління є фактори, що формують організаційну поведінку співробітників. Факторами, що визначають поведінку любого працівника, виступають: особистість людини, мотивація, соціально-психологічне середовище, комплекс подій, що характеризують функціонування і розвиток організації, об'єм і структура

інформації, характер міжособового спілкування, комплекс соціальних і організаційних нормативів, рівень культури особистості.

Виходячи з актуальності даної проблеми, метою даної випускової роботи є розробка рекомендацій з підвищення ефективності діяльності колективу через покращення соціально-психологічних аспектів управління.

Для досягнення поставленої мети, авторові роботи необхідно було вирішити наступні завдання:

- розглянути теоретичні основи соціально-психологічних аспектів управління організацією;
- провести аналіз ефективності основних соціально-психологічних аспектів управління в організації;
- розробити заходи, направлені на підвищення ефективності діяльності колективу і покращення соціально-психологічних аспектів управління.

Об'єктом дослідження обрано сукупність соціально-психологічних методів управління ефективною трудовою поведінкою персоналу.

Предмет дослідження – особливості та визначені підходи до використання соціально-психологічних методів управління персоналом торговельного підприємства.

Методологічною і теоретичною основою дослідження є положення економічної теорії, теорії управління персоналом, системного і соціологічного аналізу. Широко використані праці вітчизняних і закордонних фахівців в області кадрового менеджменту, управління організацією.

Випускна робота складається із вступу, основної частини та висновків. У вступі обґрунтовується актуальність теми, визначається мета, завдання, предмет та об'єкт дослідження. Окреслюється методологічна та теоретична база дослідження, методи дослідження.

Матеріалами, що забезпечують досягнення мети і вирішення поставлених задач в роботі є монографії і навчальні посібники, спеціальна література, бухгалтерська та статистична звітність ТОВ «Таврія-В», а також персональні дослідження автора роботи.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження, присвячене соціально-психологічним аспектам управління, дозволило встановити наступне.

В будь-якому колективі між людьми існують невидимі взаємовідносини, які неможливо відобразити в жодному штатному розкладі, в жодній схемі. Виникає неформальна структура, яка будується на симпатіях і антипатіях членів колективу. І для того, щоб налагодити дисципліну, підвищити продуктивність праці, створити сприятливий психологічний клімат, керівнику необхідно знати міжособові стосунки в колективі.

На трудову активність людей впливають суб'єктивні фактори – соціальна та психологічна структура трудового колективу, взаємовідносини людей, ціннісні установки, орієнтація працівників, індивідуальне ставлення до роботи, розуміння змісту та значення своєї праці, а також особистий настрій, бажання. Все це підвищує значення соціально-психологічних методів управління. Активізація різних соціально-психологічних якостей трудового колективу сприяє ефективній реалізації потенціалу кожного з виконавців.

Дослідження аналізу соціально-психологічних аспектів в управлінні ТОВ «Таврія-В», проведене при написанні випускної роботи, надає підставу зробити наступні висновки.

Разом з позитивними моментами в застосуванні соціально-психологічних методів управління в організації не вирішується ряд питань, що не дозволяє ефективно використовувати людські ресурси, .

З метою усунення недоліків можна рекомендувати керівництву ТОВ «Таврія-В» низку заходів, спрямованих на вдосконалення соціально-психологічних аспектів управління.

- запропоновано низку методів ефективного розв'язання конфліктних ситуацій з метою отримання позитивних наслідків від конфліктів;
- рекомендована система мотивації як основний соціально-психологічний аспект управління;

- пропонується оснастити робочі місця фахівців сучасною оргтехнікою, необхідною для зручної і ефективної роботи;
- в цілях здійснення якісної роботи і самоконтролю, колегіальності в спілкуванні працівників з членами своєї групи, готовності і здібності до вирішення проблем, для сумісного вирішення виробничих проблем пропонується організовувати робочі групи з працівників, що мають однакові або аналогічні робочі завдання (“кружки якості”);
- організувати курси цільового призначення для підвищення кваліфікації торговельного персоналу, що приведе до підвищення ефективності їх роботи.

Автор дослідження вважає, що реалізація запропонованих заходів дозволить покращити соціально-психологічний клімат в колективі, що призведе до зростання ефективності роботи працівників організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України. – К.: Україна, 2006
2. Балановська Т.І. Соціально-психологічні аспекти забезпечення розвитку людських ресурсів. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/v2i3/222.pdf>.
3. Ващенко Н.В. Адаптація принципів та методів управління персоналом у процесі управління підприємством. Економічний часопис-XXI. 2014. № 1-2(1). С. 98-101.
4. Горностай. П.П., Ліщинська О.А., Чорна Л.Г. Психологія групової ідентичності: закономірності становлення. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Київ, 2014. С.252.
5. Гроув Э.С. Высокоэффективный менеджмент. – М., 1996
6. Данилевич Н.С., Ращенко А.Ю. Психологічні аспекти лідера в управлінні персоналом. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Київ, 2016. № 2. С. 119-124.
7. Десслер Г. Управление персоналом. – М.: Бином, 1997
8. Дизель П.М., Раньян У.М. – К. Поведение человека в организации. – М, 1993.
9. Дэнэ Д. Примирение разногласий. Как создать оптимальные взаимоотношения на работе и дома. – М., 1993.
- 10.Евенко Л.И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами // Стратегия развития персонала (Материалы конференции). Нижний, Новгород, 1996 – с.33-37.
- 11.Еремин Б.Л. Выбор путей преодоления конфликтов // Реформа. № 1. 2007.

- 12.Еремин Б.Л. ПР как инструмент работы в конфликте и проблемы управления персоналом // Современный кадровый менеджмент. Вып.1 – М.: ИПК ГС, 1997.
- 13.Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов. – М., 1990
- 14.Ковтун Є.І. Аналіз системи управління персоналом підприємства та розробка заходів щодо її удосконалення. Молодий вчений. 2016. № 6. С. 46-50.
- 15.Кобаченко Т.С. Психология управления. – М., 1996.
- 16.Кадровый резерв и оценка результативности труда управленческих кадров. – М.: Дело ЛТЛ, 1995 – С. 176.
- 17.Кернс Д.Т., Недлер Д.А. Пророки во тьме. – С.-Пб.: Азбука, 1996
- 18.Климов Е.А. Психология профессионала. – М., 1996
- 19.Кравченко О.О., Кикоть С.В. Психологічні аспекти управління персоналом. Молодий вчений. 2016. № 3. С. 101-103.
- 20.Мазаракі А.А. Торговельне підприємство: стратегія, політика, конкурентоспроможність: [монографія]/ А.А. Мазаракі, Д.М. Тнеслінський, І.В. Смолін. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2010. – 384 с.
- 21.Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. – М.: Инфра-М, 1996
- 22.Маренич А.І., Вовк Ю.А. Деструктивні елементи соціально-психологічних аспектів управління персоналом. Вісник Університету банківської справи. 2015. № 2. С. 230-238.
- 23.Михайленко Д.Г. Розвиток соціально-психологічних методів управління персоналом : автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04. Харків, 2011 . С. 21.
- 24.Михайлов Ф.Б. Управление персоналом: классические концепции и новые подходы. – Казань, 1994.

25. Овчаренко М.І. Методичне забезпечення оцінки стану корпоративної культури підприємства/ М.І.Овчаренко, С.В.Червякова// Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. - № 2. – С.130-141.
26. Плужник Я.А. Організаційні зміни на підприємстві як причина організаційно-управлінських стресів менеджерів/ Я.А.Плужник// Актуальні проблеми психології. – 2011.- Том 7. – Вип.19. – С.183-188.
27. Пронников В.А., Ладанов И.Д. Управление персоналом в Японии. – М.: Наука, 1989.
28. Социально-психологический климат коллектива. Спец практикум по социальной психологии. – М.: МГУ, 1981.
29. Стефановська С. Як стати членом команди. Кадровик України. 2013. № 8. С. 118-122.
30. Татарников А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии. – М., 1992.
31. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. – М.: Дело, 2000.
32. Туленков М.В., Ковтун О.С. Корпоративна культура в управлінні зайнятістю: сутність, типологія, механізми. Ринок праці та зайнятість населення. 2015. № 3. С. 42-46.
33. Управление человеческими ресурсами: психологические проблемы /Под ред. Ю.М.Забродина и Н.А.Носова. – М., 1997.
34. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или Переговоры без поражения. – М.:Наука, 1990.
35. Худяков С. Внутрифирменные публич рилейшнз в системе управления персоналом // Российский экономический журнал. №11. 1993
36. Шлапак О.А. Концептуальні підходи до управління персоналом на засадах критеріїв ефективного комунікаційного середовища. Ефективна економіка. 2010. № 10.